



Consejo de Administración

317.ª reunión, Ginebra, 6-28 de marzo de 2013

GB.317/INS/12/1

Sección Institucional

INS

Fecha: 5 de febrero de 2013

Original: inglés

DUODÉCIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Informe del Director General

Primer informe complementario: Medición del trabajo decente

Finalidad del documento

En este documento se presentan y analizan las actividades relativas a la medición del trabajo decente efectuadas desde 2008. La futura labor de la Oficina en este ámbito se aborda en el contexto del examen de las funciones de investigación, estadística y gestión del conocimiento que se está llevando a cabo en toda la Oficina. Se invita al Consejo de Administración a examinar y comentar el informe.

Objetivo estratégico pertinente: Todos.

Repercusiones en materia de políticas: Sí.

Repercusiones jurídicas: Ninguna.

Repercusiones financieras: Para su consideración en el Programa y Presupuesto para 2014-2015 y en la cooperación técnica.

Seguimiento requerido: Sí.

Unidad autora: Departamento de Integración de Políticas (INTEGRATION).

Documentos conexos: Propuestas de Programa y Presupuesto para 2014-2015 (GB.317/PFA/1).

Introducción

1. En el presente documento se informa sobre la labor de medición del trabajo decente a través de los perfiles de país que ha llevado a cabo la Oficina desde 2008. Resume cómo se ha utilizado un conjunto de indicadores de trabajo decente recomendados por una Reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente, celebrada en septiembre de 2008, y reconocidos por la 18.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) para preparar una serie de perfiles de trabajo decente por país. En el documento se informa asimismo del trabajo preparatorio relativo a una recomendación de la Reunión tripartita de expertos de 2008, en la que se pedía a la Oficina que examinara también cómo podría medirse la consecución de los compromisos jurídicos relacionados con los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La futura labor de la Oficina en lo que respecta a la medición del trabajo decente se aborda en el contexto del examen de las funciones de investigación, estadística y gestión del conocimiento que se está llevando a cabo en toda la Oficina, e incluye la elaboración de un portal de información que permitiría acceder, desde una única plataforma, a la información y estadísticas de la OIT ¹.

Antecedentes

2. El Consejo de Administración ha discutido en reiteradas ocasiones la medición del trabajo decente y ha proporcionado orientación sobre los principios fundamentales y la metodología que deberían guiar la utilización de los indicadores del marco jurídico y estadístico del trabajo decente ² y la elaboración de perfiles nacionales de trabajo decente por país ³. Se consideró que la elaboración complementaria de indicadores cuantitativos e información textual sobre el marco jurídico y de políticas (incluida la dimensión relativa a los derechos en el trabajo) era un elemento fundamental para evaluar los progresos hacia el trabajo decente ⁴. Además, el Consejo de Administración ha recalcado la importancia de detectar las diferencias de género en el acceso al trabajo decente ⁵.
3. Los perfiles de trabajo decente por país abarcan diez áreas temáticas del trabajo decente: oportunidades de empleo; salarios adecuados y trabajo productivo; horario de trabajo decente; conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal; formas de trabajo que deberían abolirse (principalmente, el trabajo infantil y el trabajo forzoso); estabilidad y seguridad del empleo; igualdad de oportunidades y de trato en el empleo; entorno de trabajo seguro; seguridad social; y representación de los trabajadores y de los empleadores ⁶. A cada una de estas áreas temáticas le corresponde un perfil que incluye un conjunto de indicadores sobre el marco estadístico y jurídico — el primero proporciona

¹ En la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008) se recomienda a los Estados Miembros que consideren la oportunidad de establecer «indicadores o estadísticas apropiados, de ser necesario con la ayuda de la OIT, para verificar y evaluar los progresos realizados».

² La CIET recomendó que la Oficina probara el marco de medición del trabajo decente e informara al respecto.

³ Véanse, por ejemplo, los documentos GB.301/17/6, GB.303/19/3 y GB.306/17/5.

⁴ Documento GB.303/19/3.

⁵ Documento GB.306/17/5.

⁶ *Ibíd.*

criterios de referencia cuantitativos y medios para realizar un seguimiento de los progresos, mientras que el segundo facilita información de carácter contextual respecto del entorno jurídico y de políticas que afectan al trabajo decente. Además, cada perfil contiene un capítulo sobre el contexto social y económico del trabajo decente con un conjunto de indicadores, mayoritariamente macroeconómicos.

4. El Consejo de Administración solicitó a la Oficina que movilizara recursos extrapresupuestarios con vistas a la preparación de un conjunto amplio de perfiles durante el período abarcado por el Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015⁷. Subrayó que, a su debido tiempo, esta labor debería incorporarse al programa ordinario de colaboración entre la OIT y sus Estados Miembros y organizarse en etapas sucesivas a fin de optimizar las sinergias con otras actividades, por ejemplo, proporcionando un marco analítico para la elaboración y el examen de los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP)⁸. Un pequeño equipo adscrito al Departamento de Integración de Políticas (INTEGRATION) ha coordinado las contribuciones a los perfiles de distintas unidades, tanto en la sede como en las oficinas exteriores, y las consultas con los mandantes nacionales. Se ha beneficiado de los recursos y los conocimientos especializados de un proyecto sobre seguimiento y evaluación de los progresos del trabajo decente (MAP), financiado por la Comisión Europea y que está previsto que concluya a mediados de 2013.
5. El proyecto MAP tiene como finalidad identificar las necesidades nacionales y las prioridades de los mandantes en materia de recopilación de indicadores de trabajo decente, contribuir a la elaboración de instrumentos de encuesta adecuados (en particular, las encuestas sobre población activa) e incorporar la recogida y el análisis de datos. El proyecto se ha llevado a cabo en nueve países⁹. Otros mandantes se benefician de la elaboración de guías de referencia sobre la medición del trabajo decente y de su participación en actividades de formación e intercambio de conocimientos¹⁰. Cuando el proyecto llegue a su fin, los países participantes habrán completado al menos un perfil nacional, mientras que algunos de ellos habrán llevado la iniciativa un paso más allá y habrán preparado perfiles subnacionales para la elaboración de políticas a nivel local.

Perfiles de trabajo decente por país

6. Todos los perfiles se elaboran en colaboración con mandantes de la OIT pertenecientes a ministerios de trabajo, organizaciones de trabajadores y de empleadores y Oficinas Nacionales de Estadística (o equivalentes), así como a otros organismos gubernamentales. Para garantizar que la información contenida en los perfiles es correcta y refleja adecuadamente las preocupaciones de los mandantes, se sigue un proceso de consultas

⁷ *Ibíd.*

⁸ *Ibíd.*

⁹ Los países son: Bangladesh, Brasil, Camboya, Indonesia, Perú, Filipinas, Níger, Ucrania y Zambia.

¹⁰ Se organizaron actividades regionales de intercambio de conocimientos para diez países de Europa y Asia Central (septiembre de 2012, Kiev, Ucrania) y para diez países de Asia y el Pacífico (noviembre de 2012, Bangkok, Tailandia). Los participantes procedían de instituciones gubernamentales (Ministerios de Trabajo y Oficinas Nacionales de Estadística), así como de organizaciones de trabajadores y de empleadores (en el caso de algunos países). También asistieron a estos eventos investigadores independientes y organizaciones regionales (por ejemplo ASEAN, SAARC). En África y América Latina se organizaron actividades de formación y promoción similares a nivel regional. En junio de 2012 tuvo lugar una reunión «mundial» de países participantes.

amplias y se celebran talleres tripartitos de validación antes de dar por finalizados los perfiles y proceder a su publicación oficial.

7. Se han elaborado perfiles para Armenia, Austria, Azerbaiyán, Brasil (incluida una segunda edición), Camboya, Camerún, Indonesia, Filipinas, República Unida de Tanzania (territorio continental), Ucrania (incluida una segunda edición) y Zambia ¹¹. Actualmente, los perfiles de Bangladesh, Níger, Senegal y Sudáfrica están en curso de elaboración. Namibia y Moldova han mostrado interés por elaborar perfiles nacionales, mientras que Brasil, Indonesia y posiblemente Filipinas podrían diseñar perfiles subnacionales. Recientemente, la Oficina ha preparado una primera versión de un manual titulado *Decent work indicators: Concepts and definitions*. También se están elaborando módulos y materiales de formación conexos, que están en fase de prueba.
8. Los perfiles de trabajo decente por país tienen por objeto ayudar a fortalecer la capacidad de los mandantes nacionales para medir los avances realizados a nivel nacional para la consecución de los objetivos de trabajo decente. En países como Brasil, Perú, Filipinas e Indonesia se han incorporado varios indicadores específicos en materia de trabajo decente a las actividades estadísticas ordinarias de la oficina nacional de estadística o su organismo equivalente, mientras que en otros se han mejorado las encuestas sobre población activa o sobre los hogares para ampliar las fuentes de datos para los indicadores (por ejemplo, Bangladesh, Camboya, Níger y Zambia). Actualmente, algunos gobiernos están buscando recursos presupuestarios adicionales para realizar periódicamente encuestas sobre población activa, que permitirán recopilar, de una manera más regular, indicadores de trabajo decente y evaluaciones nacionales conexas de los progresos alcanzados. Disponer de una encuesta periódica de población activa es fundamental para la elaboración de los perfiles, ya que aproximadamente la mitad de los indicadores estadísticos sobre trabajo decente se obtienen de dichas encuestas.
9. Los perfiles de trabajo decente por país también promueven procesos de diálogo social en los países participantes, ya que facilitan tanto las discusiones tripartitas y la creación de consenso sobre cuestiones claves en materia de trabajo decente como el diseño, la supervisión y la evaluación efectivas de las políticas económicas y de empleo nacionales y los PTDP. Las consultas amplias que se han llevado a cabo durante la fase de elaboración de los perfiles han garantizado un alto grado de responsabilización de los países respecto de los documentos, un proceso que abarca los acuerdos alcanzados sobre la lista de indicadores apropiados a escala nacional. Esta responsabilización por parte de los países también se ve reforzada a través del proceso de validación tripartito, en virtud del cual se celebran talleres con los mandantes para discutir y recomendar cambios antes de dar por finalizados los perfiles. Tras la publicación y el lanzamiento oficial de los perfiles, las distintas campañas en los medios de comunicación y los materiales publicitarios conexos mejoran la visibilidad del Programa de Trabajo Decente y de las evaluaciones nacionales de los progresos en pro de su consecución.

Valor de los perfiles de trabajo decente por país

10. Las recomendaciones de la Reunión tripartita de expertos de 2008 sobre las diez categorías principales para los indicadores de trabajo decente y la utilización tanto de indicadores estadísticos como de un texto sobre los marcos jurídicos han demostrado ser instrumentos fiables en diversos países, pese a que no todos disponen de la información necesaria.

¹¹ Habrá ejemplares disponibles durante la reunión del Consejo de Administración; además, los textos podrán consultarse en la dirección www.ilo.org/mdw.

11. Los perfiles ofrecen datos e información sobre las dimensiones principales del trabajo decente en un país al menos en dos fechas ¹², lo que permite analizar los progresos en el marco de las políticas económicas, de empleo y sociales de ámbito nacional. Ofrecen una base empírica para el diseño y elaboración de PTDP, en particular en términos de identificación de deficiencias. Asimismo, han demostrado su utilidad para que los mandantes mantengan discusiones sobre planes y políticas nacionales relacionados con cuestiones de trabajo y empleo y de desarrollo socioeconómico en sentido amplio. Por ejemplo, el PTDP de Armenia para 2012–2015 se formuló a partir de la información que figura en el perfil del país, que ofrecía una base empírica a partir de la cual los mandantes podían determinar las prioridades relativas a los resultados y las estrategias del PTDP.

Aprovechamiento de la experiencia adquirida con los perfiles

12. Desde que se iniciara el programa piloto sobre perfiles de trabajo decente por país, la Oficina ha puesto en marcha una nueva estrategia de gestión de la información y los conocimientos. Un elemento importante de esta estrategia es la creación de un nuevo portal de gestión de la información y los conocimientos, que permitirá acceder, desde una única plataforma, a información nacional de carácter estadístico, jurídico y en materia de políticas ¹³. El portal utiliza una sencilla aplicación informática para mejorar el acceso a las bases de datos de la OIT a través de una única plataforma.
13. En este contexto, la Oficina está estudiando la posibilidad de elaborar perfiles electrónicos en línea que se presentarían en la plataforma del portal y se actualizarían periódicamente. Para ello, sería necesario adoptar un enfoque gradual en lo que respecta a la recogida de los indicadores de aquellos países cuyos datos son inadecuados o de escasa calidad (por ejemplo, países que carecen de encuestas de población activa). En la fase de diseño de los PTDP podría incorporarse información más amplia y actualizada sobre el país.

Principios y derechos fundamentales en el trabajo

14. Tal y como propuso la Reunión tripartita de expertos de 2008, la Oficina puso en marcha un proyecto piloto independiente para investigar posibles métodos de medición de los progresos en el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, tomando como punto de partida la libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. De acuerdo con la discusión mantenida por el Consejo de Administración ¹⁴, la finalidad del proyecto era elaborar un método — a partir de unos criterios claros y suficientemente detallados para definir los progresos en materia de cumplimiento — que estuviera plenamente en consonancia con el sistema de control de la OIT y, al mismo tiempo, fuera fiable y reproducible.

¹² Además de las diez áreas «temáticas» de trabajo decente que definen el alcance y la estructura de los perfiles, los mandantes de la OIT de algunos países solicitan indicadores adicionales, en particular en materia de migración y competencias profesionales/formación.

¹³ El portal también contendrá información sobre proyectos de cooperación técnica de la OIT, publicaciones, etc.

¹⁴ Documento GB.303/PV.

15. El método desarrollado implica codificar las conclusiones del sistema de control de la OIT y recopilar esta información de una manera concisa y accesible. Las conclusiones se dividen en nueve categorías principales, y cada una de ellas contiene información de hecho y de derecho. El carácter sistemático con el que los órganos de control de la OIT han tratado la información sobre libertad sindical y de asociación permite desglosar de manera todavía más pormenorizada estas categorías principales. El producto final es un cuadro con información detallada y verificable cuya trayectoria puede rastrearse fácilmente hasta la fuente textual original de la OIT. Sin embargo, no «mide» la libertad sindical y de asociación.
16. En consecuencia, la Oficina ha tenido que replantearse qué puede hacerse al respecto, de acuerdo con las orientaciones formuladas por el Consejo de Administración. Un objetivo más modesto consiste en ofrecer, en un formato conciso y accesible, una recopilación de la información preexistente. Esta herramienta puede ayudar a los países a hacer un seguimiento de los avances e identificar deficiencias y áreas de mejora, así como a facilitar la identificación de las necesidades nacionales en materia de cooperación técnica.
17. Desde que finalizó este estudio sobre las posibles maneras de mejorar la recogida de información sobre la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva, el Consejo de Administración ha debatido el seguimiento de la discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo en la reunión de 2012 de la Conferencia. El plan de acción que el Consejo de Administración discutió en noviembre de 2012 incluía la creación de una base de conocimientos exhaustiva sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, utilizando métodos de investigación rigurosos que permitan la concepción y aplicación de políticas y programas eficaces para promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo, además de evaluar su impacto. La experiencia adquirida en el proyecto piloto puede aprovecharse en la elaboración y aplicación del plan¹⁵.
18. Se invita al Consejo de Administración a que discuta los progresos relativos a la medición del trabajo decente.

¹⁵ Documento GB.316/INS/5/3.